

1100566

**PENGARUH KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT
INAP BAPELKESMAS RSU NGUDI WALUYO WLINGI**

LAPORAN PENELITIAN



NIP 132 311 773

**JURUSAN KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2008



HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Produktivitas

Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas

RSU Ngudi Waluyo Wlingi

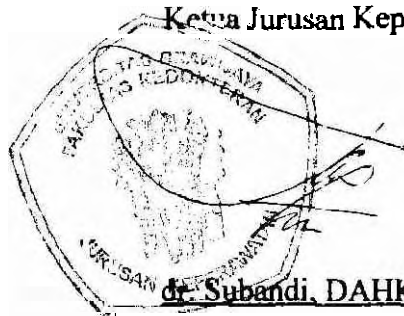
Oleh :

Kuswantoro Rusca Putra

NIP 132 311 773

Mengetahui

Ketua Jurusan Keperawatan



dr. Subandi, DAHK., M.Kes

NIP.132 206 301

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberi **petunjuk** dan **hidayah**-Nya **sehingga** penulis dapat **menyelesaikan Laporan Penelitian** dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi"**.

Terselesaikannya Laporan Penelitian ini **tidak lepas dari bimbingan dan bantuan** berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan **terimakasih** yang tak terhingga kepada:

1. DR Samsul Islam, dr,SpMK,Mkes, dekan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya yang telah memberikan saya kesempatan melakukan penelitian.
2. dr. Subandi, M.Kes, selaku Ketua Jurusan Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian laporan penelitian ini.
3. dr. Budi Winarno, MM, direktur Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi yang telah memberikan ijin pada saya untuk melakukan penelitian.
4. Semua pihak yang telah membantu terselesainya laporan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis membuka diri untuk segala saran dan kritik yang membangun.

Akhirnya, semoga laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, Januari 2008

Penulis

ABSTRAK

Putra, K.R.. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.*

Kesadaran masyarakat yang tinggi di bidang kesehatan menuntut tenaga kesehatan terutama perawat untuk meningkatkan pelayanannya dengan peningkatan produktivitas kerja. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah kepuasan kerja yang terdiri dari 6 komponen yaitu pekerjaan, gaji, supervisi, kelompok kerja, promosi karir, kondisi kerja. Studi pendahuluan pada 8 perawat di Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi menunjukkan rendahnya produktivitas pada perawat yang menyatakan kurang puas terhadap pekerjaannya. Empat perawat mempunyai produktivitas kerja sebesar 67 % dan 4 perawat lainnya sebesar 83 % . Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas kerja perawat.

Penelitian menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Responden yang digunakan 80 perawat yang ditetapkan secara purposive sampling selama 17 hari. Pengumpulan data produktivitas menggunakan lembar observasi sedangkan kepuasan menggunakan kuisioner. Data dianalisa menggunakan uji regresi linier ganda dengan taraf signifikansi 5 %.

Hasil penelitian menunjukkan komponen kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat adalah kelompok kerja ($p=0.000$ dan $B=2.369$), supervisi ($p=0.002$ dan $B=3.192$), promosi karir ($p=0.005$ dan $B=2.185$) dan yang tidak mempengaruhi adalah komponen kondisi kerja ($p=0.088$ dan $B=0.863$), pekerjaan ($p=0.096$ dan $B=0.918$), gaji ($p=0.826$ dan $B=0.187$). Peneliti menyarankan pada manajemen keperawatan untuk diadakan pelatihan *team building* bagi perawat, supervisi yang lebih obyektif, edukatif dan disiplin, serta adanya standar promosi karir yang jelas bagi perawat berprestasi.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Produktivitas kerja, perawat

ABSTRACT

Putra, K.R. 2008. The Effect of Nurse Work's Satisfaction on Nurse's Work's productivity at Inpatient Room of Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi.

The public high awareness in health care play as a pressure for the nursing care provider to improve their service by increasing their work's productivity. One of the factors affecting work's productivity is work's satisfaction which consists of six components i.e assignment, salary, supervision, working group, career promotion, working condition. Study of 8 nurses at Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi showed that nurses who are less satisfy with their job have low in work's produktivity. Four nurses have work's productivity of 67% and the four other nurses of 83%. This research was aimed identify the effect of nurse's work's satisfaction on nurse's work's productivity.

A cross sectional study design was carried out in this research, using 80 nurses as respondent determined by purposive sampling in 17 days. Data were collected using observation sheet and questionnaire and further analyzed using multiple linier regression test with significance level of 5%.

Result showed that the component of work's satisfaction affecting nurse's work's produktivity are team work ($p = 0.000$ and $B = 2.185$), supervision ($p=0.002$ dan $B=3.192$), career promotion ($p=0.0005$ dan $B= 2.185$) while the other factors i.e work's condition ($p=0.088$ and $B = 0.863$), assignment ($p = 0.096$ and $= 0.918$), salary ($p=0.826$ and $B = 0.187$) have no significant influence. Based on the result it is suggested to conduct team building training, implements high dicipline supervision for educative purpose, and developing a written standart for career promotion.

Keywords : Nurse, Work's satisfaction, Work's Productivity

DAFTAR ISI

Halaman judul.....	i
Halaman pengesahan.....	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar tabel.....	vii
Daftar Lampiran	viii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja	6
2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja.....	6
2.1.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja Pemwat.....	6
2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja Perawat.....	7
2.2 Kepuasan Kerja.....	9
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	9
2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pemwat	10
2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap	
Produktivitas Kerja Perawat	17

BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	18
3.2 Hipotesis Penelitian	19

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian.....	20
4.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	20
4.3 Variabel Penelitian.....	21
4.4 Definisi Operasional	22
4.5 Lokasi DM Waktu Penelitian	23
4.6 Alat/Instrumen Penelitian.....	23
4.7 Prosedur Penelitian/Pengumpulan Data.....	24
4.8 Analisa Data.....	24

BAB 5 HASIL PENELITIAN

5.1.1 Karakteristik Responden.....	25
5.1.2 Kepuasan kerja perawat	26
5.1.3 Produktivitas kerja perawat.....	27
5.1.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat	28

BAB 6 PEMBAHASAN

6.1 Pembahasan.....	30
6.7 Keterbatasan.....	35

BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan	36
7.2 Saran	37

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL**Halaman**

Tabel 5.1	Distribusi frekwensi responden menurut jenis kelamin dan umur	25
Tabel 5.2	Gambaran Skor Komponen Kepuasan Kerja Perawat	26
Tabel 5.3	Distribusi rata-rata kegiatan produktif perawat.....	27
Tabel 5.4	Gambaran produktivitas kerja perawat	28
Tabel 5.5	Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat	28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini, telah memperluas peran dan fungsi perawat. Salah satu peran dan fungsi perawat adalah memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional pada seluruh masyarakat. Kesadaran masyarakat yang tinggi di bidang kesehatan saat ini juga menuntut tenaga kesehatan khususnya perawat untuk meningkatkan pelayanannya dengan kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja yang baik dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas kerja perawat (Kusumaputra, 2007).

Di negara-negara barat produktivitas keperawatan dipertahankan pada standar yang tinggi, untuk memastikan pasien menerima perawatan yang terbaik. Faktor penting lain yang sangat diperhatikan dalam mempertahankan produktivitas adalah faktor-faktor personal dari perawat. Faktor-faktor tersebut meliputi ketrampilan, pengetahuan, motivasi, dan kepuasan terhadap pekerjaannya (Nayeri, 2007).

Produktivitas perawat di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara luar. Hal ini disebabkan oleh sikap cepat puas terhadap pekerjaan yang dicapai tanpa memperhatikan kualitasnya, sehingga menurunkan kreativitas yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Hal ini tentu menimbulkan kekhawatiran, mengingat Indonesia saat ini dituntut untuk memiliki kompetensi bertaraf Internasional akibat makin kuatnya sistem perdagangan bebas (Antoni, 2006).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dan mencerminkan kuantitas dan kualitas dari suatu pekerjaan. Apabila produktivitas kerja perawat rendah berarti kuantitas dan kualitas pelayanan keperawatan adalah kurang. Dengan demikian produktivitas perlu dipertahankan pada standar yang tinggi untuk meyakinkan bahwa pasien menerima pelayanan yang terbaik. Untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan, sangat perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan, dan ketrampilan, sarana yang mendukung, lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Yuli, 2005). Dari hasil penelitian yang dilakukan di Nevada menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas kerja perawat. Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki produktivitas yang tinggi. Kepuasan terhadap kondisi kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat (Kramer, 2006).

Kepuasan kerja perawat harus sangat diperhatikan pada setiap organisasi karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak di rumah sakit (Jeniffer, 2007). Apabila perawat tidak mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya maka kinerja mereka akan turun, ketidakhadiran dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Dengan demikian dapat terjadi penurunan kualitas pelayanan keperawatan dan pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan yang timbul bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Faktor-faktor kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi produktivitas perawat dapat berbentuk kepuasan ekonomis dan non ekonomis. Kepuasan kerja perawat

dibentuk dari 6 komponen yaitu komponen **upah atau gaji**, pekerjaan, **supervisi**, **promosi karir**, kelompok **kerja**, dan **kondisi kerja** (Yuli, 2005).

Hasil studi pendahuluan di Ruang **rawat inap** RS Ngudi Waluyo Wlingi menunjukkan **rendahnya produktivitas kerja** perawat. Studi **pada** 8 orang perawat, **keseluruhan menyatakan** kurang **puas** terhadap pekerjaannya. Empat perawat **mempunyai** produktivitas kerja sebesar 67 % dan 4 perawat **lainnya sebesar** 83 % . Dari data ini **dapat dilihat** produktivitas kerja perawat **belum memenuhi kisaran produktivitas** kerja yang **ditetapkan oleh sebagian besar organisasi** yaitu sebesar 85 % sampai 115%.

Dari permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas kerja** perawat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian " **Bagaimanakah pengaruh** kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas kerja perawat di Ruang **rawat inap Bapelkesmas** RSU Ngudi Waluyo Wlingi.

1.3 Tujuan Penelitinn

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas **kerja** perawat di Ruang **rawat inap** Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1.3.2.1 **Mengidentifikasi** kepuasan kerja perawat yang **terdiri dari komponen pekerjaan, kelompok kerja, gaji, supervisi, promosi karir, kondisi kerja** di Ruang **rawat inap** Bapelkesmas **RSU Ngudi Waluyo Wlingi**
- 1.3.2.2 **Mengidentifikasi** produktivitas **kerja** perawat **di Ruang rawat inap** Bapelkesmas **RSU Ngudi Waluyo Wlingi**
- 1.3.2.3 **Menganalisa pengaruh** kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas **kerja perawat** di Ruang **rawat inap Bapelkesmas** **RSU Ngudi Waluyo Wlingi**
- 1.3.2.4 **Mengetahui komponen** kepuasan **kerja** perawat yang paling **berpengaruh terhadap produktivitas kerja** perawat di Ruang **rawat inap Bapelkesmas** **RSU Ngudi Waluyo Wlingi**

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Institusi Rumah Sakit

Dengan **mengetahui komponen kepuasan kerja** yang **mempengaruhi produktivitas kerja** perawat, manajemen rumah **sakit dapat memberikan kontribusi** dalam memperhatikan dan **memodifikasi** kepuasan **kerja** perawat yang **pada nantinya dapat meningkatkan** produktivitas.

1.4.2 Bagi Profesi Keperawatan

Sebagai bahan masukan bagi profesi keperawatan dalam pengembangan produktivitas keperawatan yang **merupakan cerminan** dari kualitas pelayanan keperawatan.

1.4.3 Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan untuk mengembangkan konsep keperawatan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat.

1.4.4 Bagi Penelitian selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Secara lengkap definisi produktivitas yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 (dalam Ravianto, 1986) adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok hari lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
- c. Produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

(Yuli, 2005 : 203)

2.1.3 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Perawat

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja perawat. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam 3 kelompok utama antara lain :

a. Kepuasan kerja

Perawat yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang

diberikan maka kepuasan kerja justru akan ikut menurun sehingga produktivitas pun juga ikut menurun

b. Input.

Besar kecilnya input yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki perawat dalam bekerja antara lain motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan ketrampilan, sarana yang mendukung, dan lingkungan kerja

c. Waktu kerja.

Jam kerja yang lama mendorong karyawan (perawat) untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya seperti *input*.

(Yuli, 2005 : 204)

2.13 Pengukuran Produktivitas Kerja Perawat

Beberapa ukuran kinerja saat ini digunakan untuk mengevaluasi produktivitas pelayanan keperawatan salah satunya adalah dengan menggunakan angka pemanfaatan. Untuk menghitung angka pemanfaatan, sistem klasifikasi pasien digunakan untuk memprediksi banyaknya perawatan yang akan diperlukan wing-masing pasien dalam waktu dekat. Waktu yang diperlukan oleh semua pasien pada satu unit ditambahkan kemudian diberi label "jam perawatan yang diperlukan" (Sullivan. 1997).

Ilyas (2004), mengkategorikan tindakan keperawatan sebagai berikut:

a. Kegiatan langsung

Kegiatan pokok pelayanan keperawatan kepada pasien secara langsung seperti observasi pasien, memberi suntikan, anamnesa pasien, mengukur tanda-tanda vital (TTV), menolong buang air besar (BAB) dan buang air kecil BAK), merawat luka, mengganti balutan, kompres, penyuluhan kesehatan.

b. Kegiatan **tidak** langsung

Kegiatan **penunjang** pelayanan keperawatan, seperti **mengisi papan** status, **membersihkan ruangan**, **melipat kasa**, **sterilisasi alat** kesehatan, mengikuti **pelatihan**

c. Kegiatan **administrasi**

Kegiatan **administrasi** keperawatan seperti pendataan **pasien** baru, **inventarisasi** obat dan alat kesehatan, **membuat laporan dinas**

d. Kegiatan pribadi

Semua kegiatan yang **berkaitan** dengan **kepentingan** dan **keperluan** pribadi, seperti **sholat**, **makan**, **mandi**, **menelepon keluarga**

e. Sela Waktu

Waktu-waktu luang diantara 2 kegiatan **ataupun** pada saat responden **tidak** melakukan kegiatan lain, seperti **duduk**, **bercakap-cakap**, dan **beristirahat**

Dari 5 kegiatan **tersebut** **dikelompokkan** menjadi kegiatan produktif yang meliputi kegiatan **langsung**, kegiatan **tidak langsung**, kegiatan **administrasi**. Kemudian **kelompok** kegiatan non **produktif** yaitu kegiatan pribadi dan **sela waktu**.

Persentase produktivitas kemudian **dihitung** dengan **membagi** jam **perawatan** yang diperlukan dengan jam **aktual** yang **disediakan** serta kemudian **mengalikan** hasil bagi tersebut dengan 100.

Jam perawatan yang diperlukan

Jam aktual yang disediakan

Angka produktivitas sebesar 100% menunjukkan bahwa jam **perawatan** aktual **sesuai** dengan jam yang diperlukan. **Angka** yang lebih besar **dari** 100% menunjukkan bahwa jam aktual lebih sedikit daripada yang diperlukan, sedangkan

angka kurang dari 100% **menunjukkan** bahwa jam perawatan yang diberikan lebih **banyak daripada** yang diperlukan. Sebagian **besar organisasi** menetapkan kisaran produktivitas yang dapat diterima **sebesar 85 % sampai 115 %**.

Jika **dibandingkan** dengan **definisi ekonomi standar** dari produktivitas, rasio jam perawatan **yang** diperlukan **terhadap** jam perawatan aktual memiliki **pengukuran input (jam aktual)** dan sebagai **outputnya adalah** jam perawatan yang **diperlukan**. Rasio jam perawatan yang diperlukan **terhadap** jam perawatan aktual berguna sebagai **ukuran produktivitas hanya jika jumlah** jam perawatan yang **diperlukan** dapat **menyediakan kuantitas dan kualitas** perawatan yang **ingin** diberikan **organisasi**. Untuk **digunakan** sebagai indikator output, jam perawatan yang diperlukan **harus** dianggap sebagai jam perawatan yang ditargetkan (yaitu jam perawatan yang diperlukan untuk **menghasilkan** tingkat **kualitas** perawatan yang **diinginkan**). Ketika **penggunaan aktual staf kurang dari** tingkat yang **ditargetkan**, hal itu **menunjukkan satu dari 2 hal :**

- a. **Standar yang digunakan** untuk menetapkan target **terlalu tinggi**
- b. Organisasi mau **mengkompromikan standarnya** dengan konsekuensi yang **tidak diketahui**

Karena **alasan-alasan ini**, beberapa **menyarankan** agar tingkat **produktivitas tidak boleh melebihi 100%** kecuali pelayanan klinis dapat **menunjukkan** bahwa proses perawatan **telah dilakukan** secara **lebih efisien** dengan **menggunakan metode baru atau peralatan baru** dan bahwa **kualitas perawatan tidak menurun** (Sullivan, 1997)

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah **penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara menyeluruh memuaskan kebutuhannya**. Kepuasan kerja sebagai **sekumpulan perasaan yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan**

terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan **kerja** dipandang sebagai **perasaan senang** atau tidak **senang** yang relatif, yang berbeda dari **pemikiran** obyektif dan **keinginan perilaku**. Karena **perasaan** terkait dengan sikap **seseorang**, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai **sebuah sikap** karyawan yang **timbul** berdasarkan **penilaian** terhadap **situasi dimana** mereka **bekerja** (Yuli, 2005). Kemudian Blum (1996) **mengemukakan bahwa** kepuasan kerja merupakan **hasil** dari **beberapa** sikap khusus terhadap **faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri** dan hubungan sosial individu di luar kerja.

2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja Perawat

Faktor-faktor kepuasan kerja yang **secara khusus** mempengaruhi **produktivitas** perawat dapat **berbentuk** kepuasan ekonomis dan non ekonomis. Terdapat 6 **faktor utama** yang **berpengaruh** terhadap kepuasan kerja:

a. Komponen upah atau gaji

Gaji diartikan sebagai **imbalan berupa uang** yang diterima karyawan (**perawat**). Dalam konteks produktivitas, gaji yang **tinygi** tidak menjamin karyawan (**perawat**) tersebut untuk **berprestasi** lebih baik. Dalam pemberian gaji perlu diperhatikan prinsip **keadilan**. Seseorang **bekerja** dalam organisasi **mengharapkan** gaji atau **upah** yang diterima **mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, pendidikan dan senioritas**. Sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau **upah** dapat **terpenuhi** sesuai dengan harapan maka individu tersebut **kemungkinan besar akan memiliki motivasi dan mencapai** kepuasan yang lebih tinggi, selanjutnya **produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai** (Yuli, 2005). Gaji dan insentif merupakan faktor yang **mempengaruhi** kepuasan kerja perawat dan **mendorong** perawat untuk **semangat dalam bekerja** (Sukei, 2006).

b. Pekerjaan

Dua aspek **penting** dari **pekerjaan** yang **mempengaruhi** kepuasan kerja yaitu variasi kerja, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, **pekerjaan** dengan jumlah variasi yang **moderat** akan **menghasilkan** kepuasan kerja yang **relatif besar**. Pekerjaan yang **sangat kecil** variasinya akan

menyebabkan **pekerja merasa jenuh dan keletihan** dan **sebaliknya** pekerjaan yang **terlalu banyak variasinya** dan **terlalu** cepat menyebabkan karyawan (perawat) **merasa tertekan secara psikologis**. Pekerjaan yang menyediakan **sejumlah** otonomi akan **memberikan** kepuasan kerja yang tinggi. **Sebaliknya kontrol manajemen** yang berlebihan akan **mengarah** pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi. Kepuasan terhadap pekerjaan akan **menggerakkan** tingkat **motivasi** kerja yang **kuat**, **sehingga** dapat **menghasilkan** prestasi kerja yang baik yang **merupakan cerminan** dari **produktivitas** kerja yang baik.

c. Supervisi

Supervisi tidak ditujukan untuk **mencari** siapa yang **salah**, tetapi kepada hal-hal yang **perlu** disempumakan **dalam** sistem kerja **organisasi**. Jika terjadi **penyimpangan**, tindakan korektif yang **dilakukan** seyogyanya **bersifat edukatif**. Supervisi yang demikian akan memberikan kepuasan terhadap (**perawat**). Dengan demikian **supervisor secara langsung mempengaruhi** kepuasan kerja dan prestasi kerja **melalui kecermatannya** dalam mendisiplinkan dan menempkan **peraturan-peraturan**. Dengan prestasi kerja yang baik **tentunya produktivitas** yang **diharapkan tercapai**.

d. Promosi karir

Promosi **adalah** jenjang **kenaikan** karyawan (perawat) yang dapat **menimbulkan** kepuasan **pribadi** dan **kebanggaan**. Selain itu, promosi **berfungsi sebagai perangsang** bagi mereka yang **memiliki ambisi** dan prestasi kerja **tinggi**. Dengan demikian, **usaha-usaha menciptakan** kepuasan **atas** komponen **promosi** dapat **mendorong** mereka untuk berprestasi lebih baik dan dapat **membangkitkan semangat kerja sehingga produktivitasnya meningkat**.

e. Kelompok kerja

Pengembangan keefektifan kelompok kerja **adalah signifikan** terhadap **kesuksesan** program **personel** perusahaan (**rumah sakit**) dan terhadap **pencapaian keberhasilan** karyawan (perawat). Kelompok yang **mempunyai tingkat keeratan**

tinggi cenderung menyebabkan karyawan (perawat) puas berada dalam kelompok tersebut. Keeratan dengan teman **kerja sangat besar artinya** bila rangkaian pekerjaan **tersebut memerlukan kerjasama** tim yang tinggi. Dengan **kerja sama** yang baik **maka** dapat dicapai *outcome* dengan kuantitas dan kualitas yang baik yang merupakan dasar **pengukuran produktivitas**

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan (perawat) yang dapat **mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas**. Karyawan **menginginkan** kondisi disekitar **pekerjaannya** baik karena kondisi tersebut **mengarah** pada kenikmatan atau kesenangan, meliputi **perlengkapan kerja, penerangan, ventilasi, kebersihan**. Tingkat absensi yang tinggi juga bisa disebabkan oleh **ketidakterediaan fasilitas utama dan perlengkapan bahan tambahan** lain. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dapat menimbulkan **ketidakhadiran yang tinggi dan keterlibatan dalam pekerjaan rendah** sehingga **menurunkan produktivitas kerja**(Yuli, 2005)

Menurut Adaptasi Index Kepuasan kerja NDNQI (*National Database of Nursing Quality Indicators*) tahun 2005, terdapat 7 indikator untuk mengetahui kepuasan kerja perawat, dimana perawat merespon dengan pernyataan **sangat setuju, setuju, agak tidak setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju**.Tuju iiidiitor tersebut yaitu

a. Komponen Tugas

- 1). Perawat puas dengan **pelayanan** yang **mereka** berikan kepada pasien
- 2). Perawat bisa **melakukan pekerjaan** yang lebih baik jika **mereka tidak tidak melakukan pekerjaan terlalu banyak** dari **keseluruhan waktu**
- 3). Perawat **punya banyak waktu** untuk **mendiskusikan masalah perawatan pasien** dengan perawat lainnya
- 4). Perawat **mempunyai cukup waktu** untuk **memberikan perawatan langsung**

- 5). Perawat **bisa memberikan perawatan yang lebih baik lagi pada pasien jika mereka punya banyak waktu dengan setiap pasien**

b. **Interaksi antar perawat**

- 1). **Personil perawat membantu satu sama lain ketika dalam keadaan sibuk**
- 2). **Sulit bagi perawat baru untuk merasa seperti dirumahnya di unit perawatan**
- 3). Terdapat interaksi yang baik dalam tim kerja yang baik
- 4). Perawat **merasa puas** dengan interaksi yang **terjadi antara staf perawat**
- 5). **Personil perawat tidak bersahabat dan berbuat semau mereka**
- 6). **Perawat-perawat diruangannya saling mendukung satu sama lain**

c. **Interaksi perawat-dokter**

- 1). Dokter secara **keseluruhan kooperatif** dengan staf perawat
- 2). Perawat tidak **puas** dengan interaksi mereka dengan **dokter rumah sakit**
- 3). Terdapat **banyak tim kerja antara perawat dan dokter diruangannya**
- 4). Dokter di rumah **sakit ini terlalu memandang rendah** staf perawat
- 5). Dokter **menghormati ketrampilan dan pengetahuan** staf perawat
- 6). Dokter **di rumah sakit ini secara keseluruhan menghargai** apa yang perawat **lakukan**

d. **Pengambilan keputusan**

- 1). Terdapat **peluang yang besar bagi staf perawat untuk berpartisipasi** dalam proses **pengambilan keputusan**
- 2). **Keputusan administrasi rumah sakit ini sangat mempengaruhi perawatan pasien**

- 3). Perawat **tidak puas** dengan peran **serta** mereka dalam **pengambilan keputusan** untuk unit
- 4). Perawat punya hak dalam **merencanakan kebijaksanaan** dan **prosedur untuk** unit **perawatan**
- 5). Perawat **administrasi** umum **berkonsultasi** dengan staf **pada** setiap masalah **sehari-hari**
- 6). Perawat mempunyai kepuasan **dalam bekerja untuk** membuat **keputusan penting**

e. **Otonomy**

- 1). Perawat mempunyai **peran** yang cukup dalam program perawatan setiap pasien
- 2). Perawat mempunyai **tanggung jawab berlebih** dan **wewenang** yang **cukup**
- 3). Perawat mempunyai **kontrol** yang **bagus terhadap pekerjaannya**
- 4). Perawat **kadang frustrasi** karena **aktivitas** mereka **terkesan** direncanakan
- 5). Perawat kadang diminta **melakukan pekerjaan** yang **bertentangan** dengan **profesionalitasnya**
- 6). Perawat **membutuhkan** lebih **banyak otonomi** dalam **praktik sehari hari**
- 7). Perawat **bebas mengatur** aktivitas **sehari-hari** untuk **memenuhi kebutuhan pasien**

f. **Status profesional**

- 1). Staf departemen lain **menghargai keperawatan**
- 2). Perawat **bangga berbicara dengan** orang lain mengenai apa yang mereka **lakukan** dalam pekerjaannya
- 3). Perawat puas dengan **statusnya** sebagai **perawat** di rumah **sakit**

- 4). Pasien (**keluarga** pasien) **kurang** mengetahui **kontribusi** perawat dalam perawatan **mereka**
- 5). Perawat **merekomendasikan rumah** sakitnya **kepada teman** lain sebagai **tempat kerja** yang **bagus** untuk perawat
- 6). **Pekerjaan** perawat **berkontribusi** dalam **pencapaian prestasi** pribadiiya

g. Gaji/ pembayaran

- 1). Gaji perawat **sudah** memuaskan
- 2). Banyak **personil** perawat di rumah **sakit** ini **merasa** tidak puas dengan gaji **mereka**
- 3). Gaji yang **diperoleh** perawat sudah pantas, **sesuai** dengan **harapan perawat** di rumah sakit ini
- 4). **Kenaikan** gaji perawat **baru-baru** ini tidak memuaskan
- 5). Ada **perbedaan** gaji perawat di rumah sakit ini dengan perawat rumah sakit **lain**
- 6). **Pembaharuan** jadwal pemberian gaji perawat **diperlukan** di rumah sakit ini

Komponen kepuasan kerja **menurut** Yuli (2005) dengan komponen kepuasan **kerja** NDNQI (*National Database of Nursing Quality Indicators*) tahun **2005** **memiliki** **persamaan** dan perbedaan (gambar 2.1). Komponen kepuasan dari NDNQI **yang** termasuk dalam Yuli **yaitu** **gaji/upah, pengambilan keputusan, otonomi, komponen tugas, status profesional, interaksi** antar perawat dan **interaksi** perawat dengan dokter. Sedangkan **komponen** kepuasan keja **menurut** Yuli yang tidak terdapat **dalam** komponen **NDNQI** **yaitu** **supervisi dan kondisi kerja.**

Yuli	Updga aji	Pekiaa n	Survis i	Promosi Ma	Kelompok erja	Kondisi kerja
NDNQI						
Gaji/ upah						
Pengambila n keputusan						
Otonomy						
Komponen tugas						
Status profesional						
Interaksi antar perawat						
Interaksi perawat- dokter						

Gambar 2.1 Perbandingan komponen kepuasan kerja menurut Yuli dan NDNQI

23 Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat

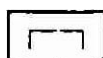
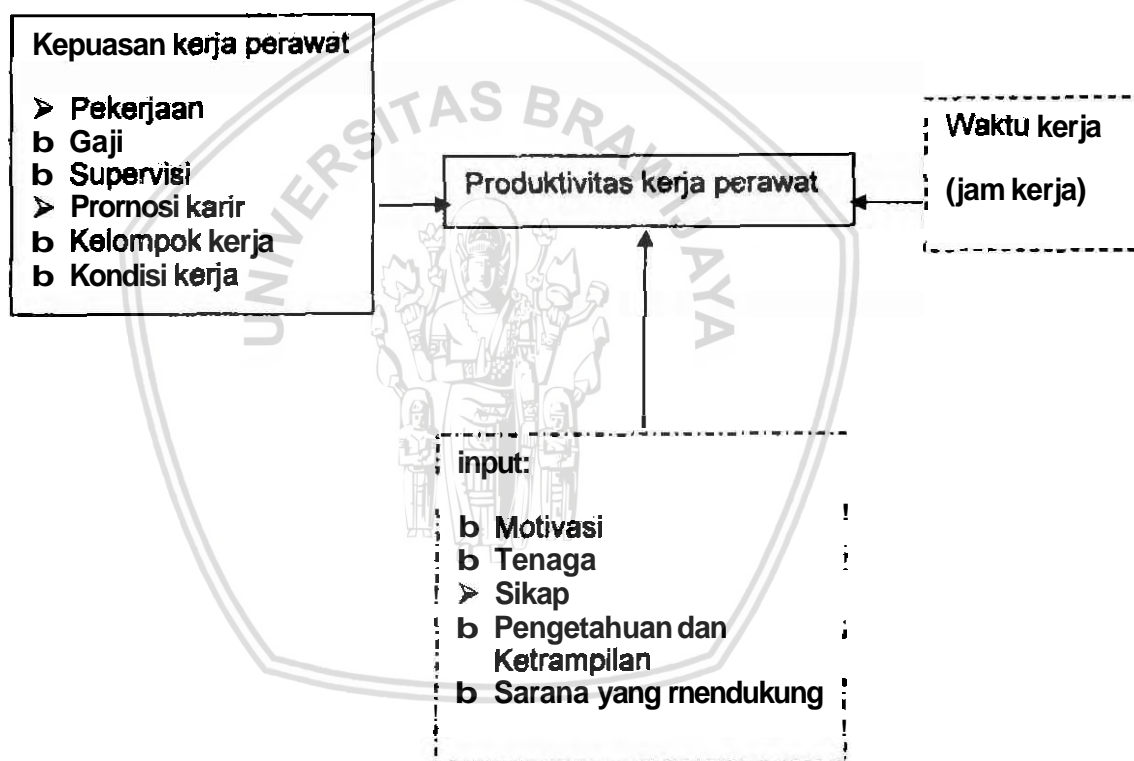
Kinerja yang baik dapat diperoleh jika produktivitas dari karyawan (perawat) yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dengan demikian organisasi yang akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dapat memainkan variabel kepuasan kerjanya (Yuli, 2005).

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Nevada, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas kerja perawat. Dan penelitian yang dilakukan pada perawat organisasi pelayanan keperawatan jiwa juga didapatkan hasil adanya pengaruh positif yang signifikan dari kepuasan dalam pekerjaan terhadap produktivitas kerja perawat (www.academicon.com). Menurut Jennifer L. Kettle dalam penelitiannya yang berjudul *Factors affecting Job Satisfaction in The Registered Nurse*, mengatakan bahwa kekurangan tim kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja yang kurang optimal. Kurangnya koordinasi antara kelompok kerja merupakan salah satu faktor yang merintangikan produktivitas kerja dan hubungan yang erat antara kelompok kerja dapat meningkatkan kinerja yang selanjutnya menghasilkan produktivitas tinggi (www.human.resources-health.com).

Dari hasil penelitian Ferdiansyah (2006) untuk komponen kepuasan kerja supervisi dinyatakan kompetensi supervisor merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan penelitian Sigian (2003) didapatkan ada pengaruh yang bermakna antara supervisi kepala ruang rawat inap RS terhadap kinerja perawat pelaksana. Dimana kinerja yang baik dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas kerja perawat.

BAB III

KERANGKA KONSEP



: variabel yang diteliti



: variabel yang tidak diteliti

Gambar 3.1 Kerangka konsep pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas kerja perawat

3.1 Deskripsi Kerangka Konsep

Kepuasan kerja perawat dibentuk dari 6 komponen yaitu pekerjaan, gaji, supervisi, promosi karir, kelompok kerja, kondisi kerja. Karyawan (perawat) yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara alamiah akan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain kepuasan kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh waktu kerja dan input. Input yang dimiliki karyawan (perawat) dalam bekerja antar lain motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan ketrampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.

3.2 Hipotesis penelitian

Hipotesis Mayor : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat

Hipotesis Minor :

3.3.1 Ada pengaruh kepuasan kerja komponen pekerjaan terhadap produktivitas kerja perawat

3.3.2 Ada pengaruh kepuasan pada kelompok kerja terhadap produktivitas kerja perawat

3.3.3 Ada pengaruh kepuasan pada gaji terhadap produktivitas kerja perawat

3.3.4 Ada pengaruh kepuasan pada supervisi terhadap produktivitas kerja perawat

3.3.5 Ada pengaruh kepuasan pada promosi karir terhadap produktivitas kerja perawat

3.3.6 Ada pengaruh kepuasan pada kondisi kerja terhadap produktivitas kerja perawat

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Rancangan **penelitian** yang digunakan adalah **penelitian observasional analitik** dengan **pendekatan *cross sectional*** yaitu berusaha mengetahui adanya **pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja** perawat di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi penelitian

Populasi dalam **penelitian** ini adalah seluruh perawat yang bekerja **pada** ruang rawat **inap** Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi yang berjumlah 100 orang.

4.2.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini **menggunakan** teknik purposive sampling yaitu suatu **teknik** penetapan sampel dengan cara memilih sampel **diantara populasi** **sesuai** dengan **karakteristik** yang ditetapkan peneliti.

Penentuan jumlah sampel dengan **menggunakan** rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = tingkat signifikansi (0,05)

$$\begin{aligned}\text{Jadi } n &= \frac{100}{1+100(0,05)^2} \\ &= 80\end{aligned}$$

A. Kriteria Inklusi dan Ekslusi

a Kriteria Inklusi

- Perawat dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil)
- Perawat yang bekerja di ruang rawat inap pada shif pagi
- Perawat yang tidak dalam masa orientasi

b. Kriteria Ekslusi

- Perawat yang sedang ijin karena sakit
- Perawat yang sedang cuti

4.3 Variabel Penelitian

Variabel bebas : Kepuasan kerja perawat

Variabel terikat : Produktivitas kerja perawat

4.4 Defmisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Skor
1	Variabel independen: kepuasan kerja perawat	Tingkat persetujuan perawat terhadap pernyataan kepuasan kerja di ruang rawat Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi pada saat shift dinas	6 komponen kepuasan kerja yaitu 1. pekerjaan 2. kelompok kerja 3. gaji 4. supervisi 5. promosi karir 6. kondisi kerja	Kuesiner	Numerik (interval)	Menggunakan skala likert yaitu nilai positif tertinggi diberi skor 3 dan terendah 0. Dengan ketentuan 1. sangat setuju = 3 2. setuju = 2 3. tidak setuju = 1 4. sangat tidak setuju = 0 Untuk pernyataan negatif tertinggi diberi nilai 0 dan terendah 3.
2	Variabel dependen : produktivitas kerja perawat	Jumlah waktu yang digunakan dalam menit untuk melakukan kegiatan produktif keperawatan dibandingkan total jam kerja yang disediakan dalam 1 shift kerja dan dikalikan 100% di ruang rawat inap Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi pada saat shift dinas pagi dan diukur pada satu waktu.	Kegiatan produktif perawat terdiri dari kegiatan langsung, tidak langsung dan administrasi	Lembar observasi	Numerik (interval)	Dihitung dalam prosentase (%)

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, yang dilaksanakan mulai dari tanggal 11 sampai 28 Desember 2007.

4.6 Alat I Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuisisioner untuk mengukur variable independent (kepuasan kerja perawat). Landasan teori yang digunakan dalam pembuatan kuisisioner adalah kombinasi kepuasan kerja menurut Yuli dan adaptasi index kepuasan kerja NDNQI (*National Database of Nursing Quality Indicators*). Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan di RS DR. Soepraoen Malang dengan jumlah responden 30 orang. Lembar kuisisioner sebelum diuji validitas terdiri dari 25 pernyataan. Uji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel. Pernyataan 1a, 1b, 1d, 1e, 1f, 1g, 2a, 2b, 2d dan 3c mempunyai nilai r hitung $< r$ tabel sehingga dinyatakan tidak valid. Sedangkan pernyataan no. 1d, 2c, 2e, 2f, 3a, 3b, 3d, 4a-b, 5a-b, 6a-e mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel sehingga dinyatakan valid. Dan untuk nilai reliability adalah 0,7. Pernyataan yang tidak valid ada beberapa yang tidak dipakai dan beberapa diperbaiki sehingga jumlah pernyataan lembar kuisisioner menjadi 23. Kepuasan kerja komponen pekerjaan pernyataannya dari no 1a sampai 1e, komponen kelompok kerja dari no 2a sampai 2f, komponen supervisi dari no 3a sampai 3c, komponen gaji dari no 4a sampai 4b, komponen promosi karir dari no 5a sampai 5b, komponen kondisi kerja dari no 6a sampai 6e.

Pengukuran variabel dependen (produktivitas kerja perawat) dengan menggunakan lembar observasi yang terdiri dari kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung dan kegiatan administrasi keperawatan dan lama pelaksanaannya. Landasan teori yang digunakan dalam pembuatan lembar observasi adalah teori dari Ilyas.

4.7 Prosedur Penelitian/Pengumpulan data

Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapat rekomendasi dari Jurusan keperawatan Fakultas Kedokteran Brawijaya dan dengan ijin Direksi Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Pengumpulan data untuk penelitian dimulai dengan mengidentifikasi *sample* yang akan diteliti yaitu mengumpulkan responden yang sesuai kriteria inklusi. Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 100 orang perawat, dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Setelah perawat terpilih sebagai responden, peneliti memberikan *inform consent* kepada responden. Kemudian peneliti memberikan kuisioner yang diisi oleh responden.

Dalam melakukan observasi, peneliti dibantu oleh mahasiswa keperawatan yang bertugas di ruangan (tempat penelitian dilakukan). Dimana sebelumnya mahasiswa keperawatan diberi penjelasan terlebih dahulu untuk menyamakan persepsi dalam melakukan observasi. Setelah semua data terkumpul peneliti melakukan tabulasi data dan pengolahan data menggunakan uji statistik regresi linier ganda.

4.7 Analisa Data

Data diperoleh dari lembar kuisioner kepuasan kerja dan lembar observasi produktivitas kerja perawat. Data dari lembar kuisioner diolah dengan cara menjumlahkan skor kepuasan untuk tiap komponen. Data dari lembar observasi diolah dengan cara menjumlahkan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan produktif keperawatan kemudian dibagi dengan total jam kerja yang disediakan dalam 1 shift kerja dan dikalikan 100 %. Setelah data terkumpul kemudian dikelompokkan sesuai dengan kelompok variabelnya dan pengolahan data menggunakan uji statistik regresi linier ganda, dengan ketentuan H_0 diterima jika p value lebih besar dari α . Uji regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja), yang dihitung dengan menggunakan program SPSS.

Untuk mendiskripsikan data kepuasan kerja, komponen pekerjaan dikelompokkan dengan rentang jumlah skor 6-10 dan 11-15, komponen gaji dengan rentang skor 7-12 dan 13-18, komponen supervisi 0-4 dan 5-9, komponen promosi karir 0-3 dan 4-6, komponen kondisi kerja 0-5,6-10 dan 11-15. Dan untuk diskriptif data produktivitas kerja perawat, dikelompokkan dengan skor < 85 % dan 85 % - 115%. Selanjutnya dimasukkan dalam tabel frekuensi distribusi dan diinterpretasikan dengan kriteria sebagai berikut :

Seluruhnya	: 100 %
Hampir seluruhnya	: 76 % -99 %
Sebagian besar	: 51 %- 75 %
Setengahnya	: 50 %
Hampir setengahnya	: 26 % - 49 %
Sebagian kecil	: 1 % -25 %
Tidak satupun	: 0 %

BAB V

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada 80 orang responden selama 17 hari. Hasil penelitian meliputi karakteristik responden, gambaran kepuasan kerja perawat, gambaran produktivitas kerja perawat dan pengaruh komponen kepuasan kerja perawat terhadap produktivitas kerja perawat

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Tabel 5.1 Distribusi frekwensi responden menurut jenis kelamin dan umur di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi

Karakteristik	Frekuensi	Prosentase
Jenis kelamin		
Perempuan	49	61,25 %
Laki-laki	31	38,75 %
Umur		
20 – 45 tahun	71	88,75 %
Lebih dari 45	9	11,25 %

Dari tabel 5.1 didapatkan sebagian besar perawat (61.25 %) adalah perempuan dan hampir setengahnya (38,75 %) adalah laki-laki. Untuk karakteristik umur, hampir seluruh perawat (88,75 %) berusia antara 20 – 45 tahun dan sebagian kecil (11,25 %) berusia lebih dari 45.

5.1.2 Kepunsnn Kerja Perawat

Tabel 5.2 Gambaran total skor komponen **kepuasan** kerja perawat di **ruang rawat inap Bapelkesmas** RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

Komponen Kepuasan Kerja	Frekuensi	Prosentase
Pekerjaan		
6-10	53	66,25 %
11-15	27	33,75 %
Kelompok Kerja		
7-12	51	63,75 %
13-18	29	36,25 %
Gaji		
0-4	50	62,5 %
5-9	30	37,5 %
Supervisi		
0-3	46	57,50 %
4-6	34	42,50 %
Promosi Karir		
0-3	48	60 %
4-6	32	40 %
Kondisi Kerja		
0-5	27	33,75 %
6-10	34	42,5 %
11-15	19	23,75 %

Dari tabel 5.2 didapatkan sebagian besar perawat mempunyai skor **dibawah setengah** skor **maksimal**. Pada komponen **pekerjaan** sebagian besar (66.25 %) perawat mempunyai skor 6-10 dan hampir setengahnya (33.75 %) mempunyai skor 11-15. Komponen kelompok **kerja** sebagian besar (63.75 %) perawat mempunyai skor 7-12 dan hampir setengahnya (36.25 %) mempunyai skor 13-18. Komponen gaji sebagian besar (62.5 %) perawat mempunyai skor 0-4 dan hampir setengahnya (37.5 %) mempunyai skor 5-9. Komponen **supervisi** sebagian besar (57.50 %) perawat mempunyai skor 0-3 dan **hampir** setengahnya (42.50 %) **memiliki** skor 4-6. Komponen promosi **karir** sebagian besar (60 %) perawat skornya 0-3 dan **hampir** setengahnya (40 %) memiliki skor 4-6. Komponen **kondisi kerja** hampir **setengah** perawat mempunyai nilai 0-5 dan 6-10 dan sebagian kecil (23.75 %) perawat mempunyai skor 11-15.

5.13 Produktivitas Kerja Perawat

Tabel 5.3 Distribusi rata-rata waktu kegiatan produktif perawat di ruang rawat inap Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

Ruang	Kegiatan langsung (KL)		Kegiatan tidak langsung (KTL)		Kegiatan administrasi (KA)		Total KL+KTL+KA	
	Waktu (menit)	produktivitas	Waktu (menit)	produktivitas	Waktu (menit)	produktivitas	Waktu (menit)	produktivitas
1	167.75	45.6	37.6	9.6	31.25	8.6	236.6	63.8
2	145.42	40.4	55.81	15.5	60.9	16.91	262.13	72.81
3	143.26	39.79	68.13	18.92	40.9	11.36	252.29	70.07
4	175.88	48.85	68.15	18.93	41.11	11.42	285.14	79.2
5	145.6	40.45	93.27	25.9	51.98	14.43	290.85	80.78
6	173.1	48.08	95.15	26.43	57.07	15.58	325.32	90.36
7	187.36	52.04	80.77	23.37	51.2	14.22	319.3	88.63
Total	1138.37 (57.74%)		498.88 (25.30%)		334.41 (16.96%)			

Dari tabel 5.3 didapatkan bahwa perawat lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan langsung dan sebagian besar ruangan memiliki produktivitas kerja kurang dari 85 % yang merupakan produktivitas harapan.

Tabel 5.4 Gambaran produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

Produktivitas Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 85 %	46	57,5 %
85-115 %	34	42,5 %

Dari tabel 5.4 didapatkan sebagian besar (57.5 %) perawat memiliki produktivitas kerja < 85 % dan hampir setengahnya (42.5 %) produktivitas kerja perawat antara 85-115%

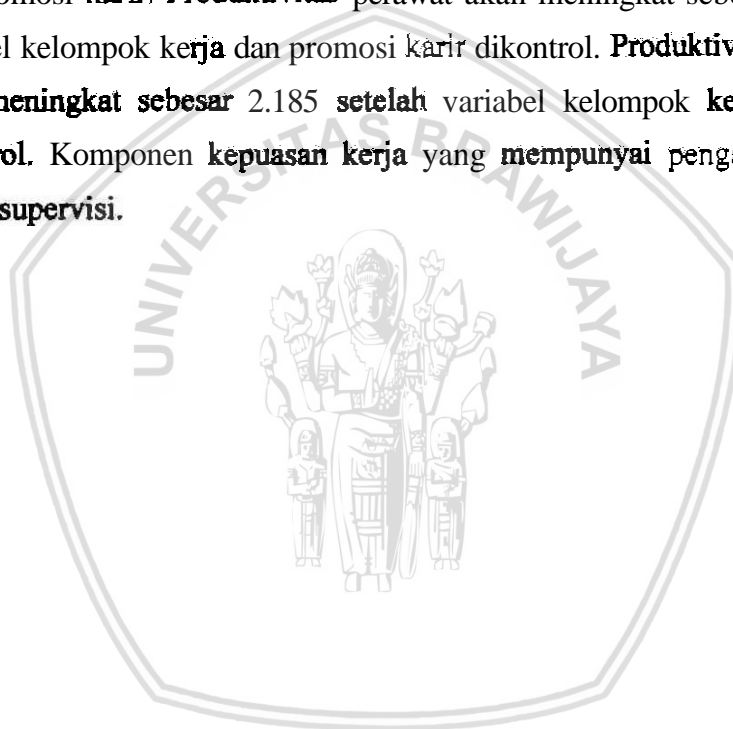
5.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat

Tabel 5.5 Hasil Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat

Kepuasan kerja	B	P value	R ²	constant
Pekerjaan	0.918	0.096	0.843	17.173
Kelompok kerja	2.369	0.000		
Gaji	0.187	0.826		
Supervisi	3.192	0.002		
Promosi karir	2.185	0.005		
Kondisi kerja	0.863	0.088		

Hasil menunjukkan dari 6 komponen kepuasan kerja perawat hanya 3 komponen yaitu kelompok kerja, supervisi dan promosi karir yang mempunyai pengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh terbesar adalah supervisi ($B=3.192$) dan berturut-turut diikuti oleh kelompok kerja ($B=2.369$), promosi karir ($B=2.185$) Persamaan regresi linier ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut : $Y = 17.173 + 2.369* \text{kelompok kerja} + 3.192* \text{supervisi} + 2.185* \text{promosi karir}$. Dengan model persamaan ini, dapat diperkirakan produktivitas perawat akan meningkat sebesar 2.369 setelah dikontrol untuk variabel supervisi dan promosi karir. Produktivitas perawat akan meningkat sebesar 3.192 setelah variabel kelompok kerja dan promosi karir dikontrol. Produktivitas kerja perawat akan meningkat sebesar 2.185 setelah variabel kelompok kerja dan supervisi dikontrol. Komponen kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling besar adalah supervisi.



BAB VI

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan dari 6 komponen kepuasan kerja **yaitu** pekejaan, kelompok kerja, gaji, **supervisi**, promosi karir, dan kondisi kerja **hanya** 3 komponen **yang mempunyai pengaruh signifikan** terhadap produktivitas kerja **yaitu** kelompok kerja, **supervisi dan promosi karir**.

6.1 **Pengaruh** kepuasan kerja **pada** komponen pekerjaan terhadap produktivitas kerja perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan komponen pekerjaan **kurang signifikan mempengaruhi** produktivitas kerja. Berdasarkan **teori**, pekejaan dengan jumlah **variasi** yang **moderat** akan **menghasilkan** kepuasan kerja yang **relatif besar**. **Pekerjaan** yang **sangat kecil** variasinya akan menyebabkan pekeja **merasa jenuh dan keletihan** dan **sebaliknya** pekejaan yang terlalu **banyak** variasinya dan terlalu cepat menyebabkan **karyawan merasa tertekan secara psikologis**. Kepuasan terhadap pekejaan akan **menggerakkan** tingkat **motivasi kerja** yang kuat, sehingga dapat **menghasilkan prestasi** kerja yang baik yang merupakan **cerminan** dari produktivitas **kerja** yang baik (Yuli, 2005).

Pernyataan di atas bertentangan dengan **hasil** penelitian ini, **dimungkinkan** karena sikap cepat puas dari perawat terhadap **pekerjaannya** sehingga perawat **merasa tidak perlu** untuk **meningkatkan produktivitasnya**. Upaya yang dapat **dilakukan** pada komponen **pekerjaan** yaitu dengan **memberikan job description** yang **jelas** dan otonomi yang **sesuai** dengan **job description**, **sehingga** perawat dapat **bekerja optimal** yang **selanjutnya** meningkatkan produktivitas kerja.

6.2 Pengaruh kepuasan kerja pada komponen kelompok kerja terhadap produktivitas kerja perawat

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan dalam kelompok kerja dengan produktivitas kerja perawat. Menurut Yuli (2005) pengembangan keefektifan kelompok kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kesuksesan program personel perusahaan (rumah sakit) dan terhadap pencapaian keberhasilan karyawan (perawat). Kelompok yang mempunyai tingkat keceratan tinggi cenderung menyebabkan karyawan (perawat) puas berada dalam kelompok tersebut. Keceratan dengan teman kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Dengan kerja sama yang baik maka dapat dicapai *outcome* dengan kuantitas dan kualitas yang baik yang merupakan dasar pengukuran produktivitas. Menurut Jennifer L. Kettle dalam penelitiannya yang berjudul *Factors affecting Job Satisfaction in The Registered Nurse*, mengatakan bahwa kekurangan tim kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja yang kurang optimal.

Kurangnya koordinasi diantar kelompok kerja merupakan salah satu faktor yang merintang produktivitas kerja dan hubungan yang erat diantara kelompok kerja dapat meningkatkan kinerja yang selanjutnya menghasilkan produktivitas tinggi (www.human-resources.health). Dengan membina hubungan yang baik dengan rekan kerja dan ketersediaan untuk saling membina dan membantu dalam hal yang berkaitan dengan tugasnya, dapat menimbulkan kepuasan pada kelompok kerja. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja perawat sehingga produktivitas kerja yang optimal tercapai.

6.3 **Pengaruh** kepuasan kerja pada komponen gaji I **pembayaran** terhadap **produktivitas** kerja perawat

Hasil penelitian ini **menunjukkan** kepuasan pada **komponen** gaji **kurang** signifikan **mempengaruhi** produktivitas kerja perawat. Berdasarkan teori **seseorang** bekerja dalam **organisasi** mungkin mempunyai perbedaan **ketrampilan, pengalaman, pendidikan, dan senioritas**. Mereka **mengharapkan** imbalan **keuangan** yang diterima **mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan atau senioritas**. Sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau **upah** dapat **terpenuhi sesuai** dengan **harapan** maka perawat akan **memperoleh** kepuasan **dariapa** yang mereka **harapkan**. Dalam **konteks** produktivitas, **semakin tinggi** gaji yang diterima **bukanlah suatu jaminan** karyawan (perawat) tersebut **untuk berprestasi lebih baik**. Berdasarkan teori motivasi, apabila kebutuhan akan gaji sudah terpenuhi maka tidak akan meningkatkan motivasi untuk **bekerja lebih baik** (Yuli, 2005).

Pernyataan diatas **bertentangan** dengan hasil penelitian ini, dimungkinkan karena gaji yang diterima perawat **sudah dirasa** dapat **memenuhi kebutuhannya**. Sehingga perawat tidak **merasa** termotivasi **lagi** untuk meningkatkan produktivitas ketjanya. Berdasarkan penelitian Sigian (2003) **dinyatakan bahwa** imbalan yang diterima perawat **pelaksana berupa insentif** yang tidak **sama standarnya** **menyebabkan** perawat **pelaksana merasa** tidak **perlu** bekerja optimal karena **insentif** yang **diterima** sama dengan orang yang **kurang giat bekerja**. Upaya yang dapat dilakukan untuk **meningkatkan** produktivitas kerja dengan **memberikan insentif** yang **sesuai dengan kinerja sehingga** perawat merasa termotivasi dalam **bekerja untuk mencapai** produktivitas yang optimal .

6.4 Pengaruh kepuasan kerja pada supervisi terhadap produktivitas kerja perawat

Kepuasan pada komponen supervisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat. Berdasarkan teori, supervisi tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah, tetapi kepada hal-hal yang perlu disempumakan dalam sistem kerja organisasi. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan seyogyanya bersifat edukatif. Supervisi yang demikian akan memberikan kepuasan terhadap karyawan (perawat). Dengan demikian supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan. Dengan prestasi kerja yang baik tentunya produktivitas yang diharapkan tercapai (Yuli, 2005).

Dari hasil penelitian Ferdiansyah (2006) dinyatakan kompetensi supervisor merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan penelitian Sigian (2003) didapatkan ada pengaruh yang bermakna antara supervisi kepala ruang rawat inap RS terhadap kinerja perawat pelaksana. Dimana kinerja yang baik dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas kerja perawat. Hal ini sesuai dengan temuan pada penelitian ini. Untuk dapat melakukan supervisi yang obyektif standar kerja dan prosedur kerja harus jelas diketahui oleh supervisor dan perawat yang diawasi. Sehingga supervisor dapat melakukan tindakan yang tepat dalam mengarahkan dan meningkatkan produktivitas kerja perawat.

6.5 Pengaruh kepuasan kerja pada komponeo promosi karir terhadap produktivitas kerja perawat

Penelitian ini **menunjukkan** adanya pengaruh yang signifikan **antara** kepuasan pada **komponen** promosi karir dengan produktivitas **kerja** perawat. **Berdasarkan** teori, dalam era manajemen modern, promosi **telah dianggap** sebagai imbalan yang cukup efektif untuk **meningkatkan** moral pekerja dan **mempertinggi** loyalitas terhadap organisasi (rumah sakit). Selain itu, promosi **berfungsi** sebagai **stimulasi** bagi karyawan (perawat) yang **memiliki ambisi** dan **prestasi** kerja yang tinggi. Dengan **demikian**, usaha-usaha menciptakan kepuasan **atas** komponen promosi dapat **mendorong** mereka untuk **berprestasi** lebih baik dan dapat **membangkitkan** semangat kerja sehingga **produktivitasnya** meningkat (Yuli, 2005). **Pernyataan ini sesuai dengan temuan** pada penelitian ini. Upaya yang dapat **dilakukan** pada komponen promosi karir **diantaranya** dengan **diadakannya** pedoman pengembangan karir yang **jelas** bagi perawat **berprestasi** dan **diketahui** oleh **semua** anggota perawat. Hal ini akan dapat **menimbulkan** semangat kerja yang tinggi untuk **berprestasi**, sehingga **tercapai** produktivitas kerja yang optimal.

6.6 Hubungan kepuasan kerja pada komponeo kondisi kerja dengan produktivitas kerja perawat

Penelitian ini **tidak menemukan** adanya pengaruh yang signifikan **antar** kepuasan akan kondisi kerja dengan produktivitas kerja. **Berdasarkan** teori, **karyawan** (perawat) **menginginkan** kondisi **disekitar pekerjaannya** baik karena kondisi **tersebut mengarah** kepada **kenikmatan** atau kesenangan **secara** fisik. **Lingkungan fisik** dimana individu **bekerja mempunyai** pengaruh pada sikap mereka terhadap pekerjaannya itu sendiri. **Tingkat absensi** yang tinggi juga **bisa** disebabkan oleh **ketidaktersediaan** fasilitas utama dan **perlengkapah** bahan **tambahan** lain. **Ketidakpuasan** terhadap kondisi kerja dapat **menimbulkan** **ketidakhadiran** yang tinggi dan **keterlibatan** dalam pekerjaan rendah (Yuli, 2005). Hal ini **bertentangan** dengan **hasil penelitian**, **dimungkinkan** karena perawat sudah **terbiasa** dan dapat **menyesuaikan diri** dengan kondisi kerja yang ada sehingga

tidak terlalu mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. Upaya yang dapat dilakukan pada komponen kondisi kerja yaitu menyediakan peralatan kerja dengan jumlah yang memadai dan kualitas yang baik, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal.

6.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* yang merupakan pendekatan penelitian paling lemah untuk menafsirkan kecenderungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tetapi pendekatan ini paling memungkinkan karena untuk pengukuran kepuasan kerja hanya bisa dilakukan setelah perawat melakukan pekerjaan.

Karena keterbatasan waktu penelitian maka dalam melakukan observasi produktivitas k q a peneliti orang lain sebagai observer. Hal ini memungkinkan adanya ketidaksamaan persepsi pada hasil observasi. Tetapi peneliti telah meminimalkannya dengan cara memberikan penjelasan terlebih dahulu untuk menyamakan persepsi.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 7.1.1 **Kepuasan** kerja perawat di **ruang rawat inap Bapelkesmas** **RSU Ngudi Waluyo Wlingi** **menunjukkan sebagian besar** perawat mempunyai skor **dibawah setengah** skor maksimal.
- 7.1.2 **Produktivitas** kerja perawat di **ruang rawat inap Bapelkesmas** **RSU Ngudi Waluyo Wlingi** sebagian besar (57.5 %) **memiliki** produktivitas kerja < 85 % dan **hampir setengahnya** (42.5 %) produktivitas kerja perawat antara 85-115%.
- 7.1.3 **Dari 6** komponen **kepuasan kerja yaitu pekerjaan**, kelompok kerja, gaji, supervisi, **promosi karir**, dan kondisi kerja **hanya 3** komponen yang **mempunyai pengaruh signifikan** terhadap produktivitas kerja yaitu komponen kelompok kerja, supervisi dan promosi karir.
- 7.1.4 **Komponen** kepuasan kerja yang paling **berpengaruh terhadap** produktivitas kerja **adalah** supervisi.

7.2 Saran

Dengan diketahuinya pengaruh kepuasan kerja pada komponen kelompok kerja, diharapkan bagian manajemen keperawatan rumah sakit dapat mengadakan pelatihan team building bagi para perawat dan menetapkan jumlah tim kerja yang sesuai dengan beban kerja sehingga dalam bekerja perawat lebih semangat dan produktif. Pada komponen supervisi diharapkan supervisor keperawatan dalam melakukan supervisi lebih obyektif, edukatif, disiplin dalam menerapkan

peraturan-peraturan dan mempunyai standar kerja dan prosedur kerja yang jelas. Disamping itu rumah sakit diharapkan mempunyai standar promosi karir yaag didasarkan pada kinerja dan kompetensi perawat.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan observasi produktivitas kerja perawat dilakukan sendiri oleh penelti. Peneliti selanjutnya dapat meneliti pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja perawat.



DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, 2006. Produktivitas Tenaga Kerja Dari Perspektif Sosial. <http://Skripsizone.com>, diperoleh tanggal 6 september 2007
- Arikunto, Suharsini, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi revisi IIV, Jakarta : Rineka Cipta
- Arwani, Dkk, 2006. *Manajemen Bangsal Keperawatan*, Jakarta : EGC
- Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir*. 2006. Universitas Brawijaya
- Ferdiansyah, Indra, 2006. Pengaruh Beberapa Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Perawat Bagian Penyakit Dalam RSUD. Soetomo Surabaya. <http://adln.lib.ac.id/go>, diperoleh tanggal 4 januari 2008
- Hidayat, A. Aziz Alimul, 2007. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika : Jakarta
- _____. 2005. Human Resources for Health <http://www.human.resources-health.com>, diperoleh tanggal 31 Desember 20
- Ida, Sukesni 2006. *Hubungan Pelaksanaan MPKP dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo*. Tugas Akhir. Tidak diterbitkan, Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya, Malang.
- Ilyas, Yaslis. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*, Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI
- Jennifer L, Kettle, 2007. Factor Affecting Job Satisfaction in the Register Nurse. <http://juns.nursing.arizona.edu/articles>, diperoleh tanggal 26 September 2007
- _____. 2005. Job Satisfaction and Productivity in Nursing. <http://www.academon.com>, diperoleh tanggal 26 September 2007
- _____. 2002. Job Satisfaction in Mental Health Care. <http://www.academon.com>, diperoleh tanggal 26 September 2007

- Kramer M, Hafner LP, 2006. *Shared Values : Impact On Staff Nurse Job Satisfaction and Perceived Productivity*. <http://www.blackwell-synergy.com>, diperoleh tanggal 16 September 2007
- Kusumaputra, R Adhi, 2007. *Globalisasi Profesi Perawat*. <http://www.kompas.com>, diperoleh tanggal 3 September 2007
- M. Shalehuddin, 2003. *Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja dengan Tingkat Job stress pada Perawat Masa Kerja Kurang dari 20 Tahun Di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang*. Tugas Akhir. Tidak diterbitkan, Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya, Malang.
- Nayeri, Nahid Dehghan, 2007. *Iranian Staff Nurses' view of Their Productivity and Management Factors Improving and Impeding it*. <http://www.blackwell-synergy.com>, diperoleh tanggal 16 September 2007
- Nursalam & Pariani Siti, 2001. *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. CV Sagung Seto : Jakarta
- Priyanto, Singgih, 2006. *Upaya Perbaikan Kinerja Perawat Melalui Analisis Faktor Individu Dan Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. <http://adln.lib.ac.id/go>, diperoleh tanggal 4 januari 2008
- Sigian, Hotmaida, 2003. *Pengaruh Supervisi Kepala Ruang Rawat Inap, Kemampuan, Motivasi, Dan Imbalan Tenaga Perawat Pelaksana Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Sidoarjo*. <http://adln.lib.ac.id/go>, diperoleh tanggal 4 januari 2008
- Sullivan, Eleanorj & Decker, Phillipj, 1997. *Effective Leadership and Management in Nursing*. Addison Wesley Longman: Canada
- Suwoyo, 2003. *Analisa Beban Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Darurat Dan Ruang Perawatan Intensif di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang*. Tugas Akhir. Tidak diterbitkan, Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya, Malang.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Malang : Malang

Lampiran 1

LEMBAR KUISIONER

Kode perawat :

Usia :

Jenis kelamin :

Petunjuk Pengisian :

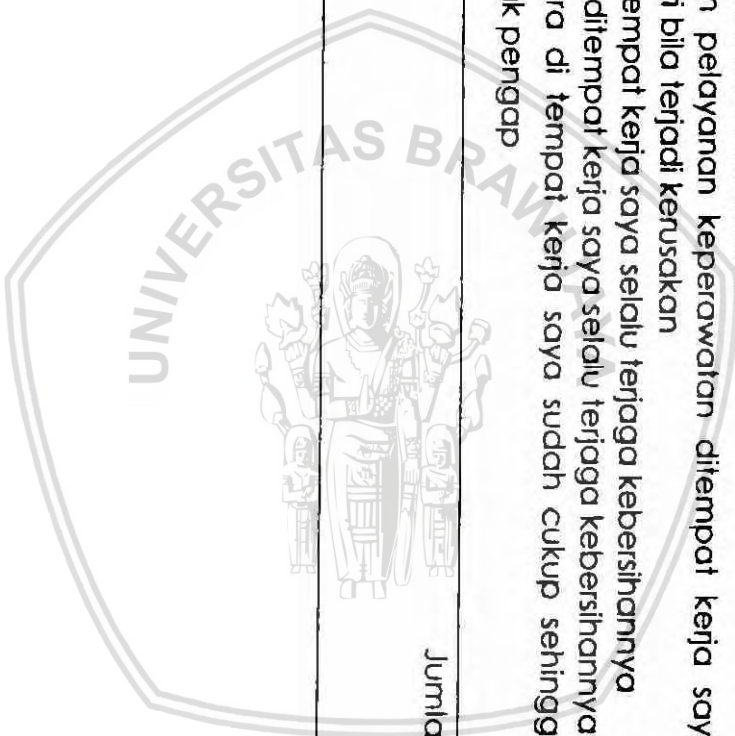
Isilah pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/saudara dengan memberikan tanda check list(✓) pada salah satu jawaban yang telah disediakan.

No	PERNYATAAN	UNIVERSITAS BRAWIJAYA			
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
1	a. Saya merasa puas dengan pelayanan keperawatan yang saya berikan pada pasien b. Saya bisa melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika beban kerja saya tidak banyak c. Saya bisa memberikan perawatan yang lebih baik lagi pada				

	<p>pasien jika saya memiliki banyak waktu ke pasien</p> <p>d. Terdapat peluang yang besar bagi staf perawat untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan</p> <p>e. Saya mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap klien tapi wewenang yang saya miliki kurang</p>				
	Jumlah				
N o	PERNYATAAN	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuj u	Sang at setuju
2	<p>a. Semua perawat mempunyai kemauan kuat untuk saling membantu bila terjadi kesibukan</p> <p>b. Pengelolaan klien dilakukan secara bersama-sama dalam satu tim</p> <p>c. Saya merasa puas dengan interaksi yang terjadi antara staf perawat</p> <p>d. Interaksi antara perawat dengan dokter di rumah sakit cukup baik</p> <p>e. Dokter menghormati ketrampilan dan pengetahuan staf perawat</p> <p>f. Dokter di Rumah sakit ini secara keseluruhan menghargai apa yang perawat lakukan</p>				

	Jumlah				
3	a. Gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan b. Banyak erorisi perawat di rumah sakit ini berarti tidak puas tahu dan ada harapan bagi mereka c. Keadilan gaji perawat ini tidak memuaskan				
	Jumlah				
4	a. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan oleh kepala rumah sakit tidak edukatif b. Pengawasan internal akan bagi saya merupakan hal yang menyenangkan				
	Jumlah				
No	PESNYA TAN	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
	a. Perawat yang berprestasi akan mendapatkan kerangka peningkatan b. Untuk meningkatkan kemampuan perawat, maka rumah sakit bersama-sama membekali pendidikan dan pelatihan bagi perawat				

Jumlah				
a. Pertengkapan pelayanan keperawatan ditempat kerja saya selalu ada pada saat dibutuhkan				
b. Pertengkapan pelayanan keperawatan ditempat kerja saya cepat diganti bila terjadi kerusakan				
c. Lingkungan tempat kerja saya selalu terjaga kebersihannya				
d. Penerangan ditempat kerja saya selalu terjaga kebersihannya				
e. Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah cukup sehingga ruangan tidak pengap				
Jumlah				



LEMBAR OBSERVASI PRODUKTIVITAS PEHAWAT

Kode Perawat :

Usia

Jenis kelamin :

Jenis kegiatan produktif	Lama pelaksanaan Kegiatan (menit)					
	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Kegiatan langsung ➤ Memberi suntikan ➤ Mengukur TTV 9 Anamnesa pasien ➤ Merawat luka ➤ Mengganti balutan 9 Kompres 9 Penyuluhan kesehatan ➤ ➤						
Jumlah						
Kegiatan tidak langsung 9 Membersihkan ruangan 9 Melipat kasa ➤ Sterilisasi alat kesehatan ➤ Mengisi papan status ➤						
Jumlah						
Kegiatan administrasi ➤ Inventarisasi obat dan alat kesehatan ➤ Membuat laporan dinas ➤ Pendataan pasien ➤						
Jumlah						
Total lama pelaksanaan semua kegiatan produktif perawat						

Lampiran

PENGANTAR PENGUMPULAN DATA

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi

Peneliti : Kuswantoro Rusca Putra (Nomor telepon yang dapat dihubungi bila ada pertanyaan 0818534112)

Para Responden Yang Terhormat,

Saya adalah peneliti pada Jurusan Keperawatan - Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang. Saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas RSU Ngudi Waluyo Wlingi.

Saya berkeyakinan bahwa penelitian ini memiliki manfaat yang luas, baik untuk institusi pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit dalam manajemen keperawatan maupun bagi profesi keperawatan sendiri dalam upaya meningkatkan khasanah pengetahuan ilmu keperawatan.

Apabila Bapak/Ibu/Sdr(i) bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian saya ini, saya persilahkan Bapak/Ibu/Sdr(i) menandatangani persetujuan menjadi subjek penelitian.

Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih

Malang,

Peneliti

Kuswantoro Rusca Putra

NIP. 132 311 773

Lampiran

PERNYATAAN

TELAHMELAKSANAKANINFORMEDCONCENT

Yang bertanda tangan di bawah ini,

N a m a : Kuswantoro Rusca Putra

N I P : 132311 773

Program Studi : Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya

Menyatakan bahwa saya telah melaksanakan proses pengambilan data penelitian sesuai dengan yang disetujui pembimbing dan telah memperoleh pernyataan kesediaan dan persetujuan dari responden sebagai sumber data

Mengetahui

Malang,

Tim Etika Penelitian FKUB

Yang membuat pernyataan

Kuswantoro Rusca Putra

NIP. 132 311 773

Lampiran

SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN/SUBYEK PENELITIAN

Saya telah mendapat **penjelasan dengan baik** mengenai tujuan dan **manfaat** penelitian yang **berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bapelkesmas RSUD Ngudi Waluyo Wlingi"**

Saya mengerti bahwa saya akan **mengisi lembar kuisioner** dan **segala tindakan keperawatan** yang saya **lakukan** dan berhubungan dengan pasien akan **diobservasi** dalam **waktu 7 jam**. Saya mengerti bahwa **resiko** yang akan **terjadi dari** penelitian ini tidak **ada**. **Apabila** dalam **observasi** terjadi **respon emosional**, maka penelitian akan **dihentikan** dan **peneliti akan memberi dukungan**.

Saya mengerti bahwa **catatan** mengenai **data** penelitian ini akan **dirahasiakan**, dan **kerahasiaan** ini akan **dijamin**. **Informasi** mengenai **identitas** saya tidak akan ditulis pada instrument penelitian dan akan disimpan secara **terpisah di tempat terkunci**.

Saya mengerti bahwa saya berhak **menolak** untuk berperan serta dalam penelitian ini atau **mengundurkan diri** dari penelitian **setiap saat tanpa** adanya **sanksi** atau **kehilangan hak-hak** saya.

Saya **telah** diberi **kesempatan** untuk **bertanya** mengenai **penelitian ini** atau mengenai **peran** serta **saya** dalam penelitian ini, **dan telah dijawab** serta **dijelaskan secara** memuaskan. Saya secara **sukarela** dan sadar **bersedia** berperan serta dalam **penelitian**

Wlingi,

2007

Peneliti,

Responden

(Kuswantoro Rusca Putra)

(.....)

Saksi – 1,

Saksi – 2,

(.....)

(.....)

